

2018年におけるロシア労働・移民法制の主要な改正事項

1. 従業員代表の会社取締役会への出席権

2018年8月14日より、従業員代表が勤務先会社の取締役会に出席する権利が認められることとなりました。この権利を実際にどのように行使するかは、その権利について定めたものが(i)連邦法か、(ii)会社の設立書類、(iii)会社の社内規定、(iv)団体交渉協定かによって異なります。従業員はあくまで意見を述べるにとどまるため、会社の取締役会の決定に直接的な影響を及ぼすことはできません。労働組合又は他の従業員代表機関は、同会に出席する従業員を指名することができるものとされています。取締役会に出席した従業員が、当該出席により知った情報で、法律上秘密として保護される機密情報を開示した場合には、当該従業員はそれについて責任を負うものとされています。

2. 反腐敗法のコンプライアンス違反に関する懲戒処分

2018年8月14日、ロシア労働法の改正法が施行されました。

同改正法では、反腐敗法違反が従業員の不正行為の一つを構成するものとされ、当該違反行為に関して、雇用者が懲戒処分を課することができる期間は、通常よりも長期の当該違反行為が行われた日から**3年間**とされました。ロシア労働法上、反腐敗法違反とは、ロシアの反腐敗法に基づき定められた制限・禁止事項を遵守しないことや、同法上の義務の不履行を意味するものとされています。

3. 外国人のロシアでの滞在登録に関する新要件

2018年7月8日、外国人のロシアでの滞在登録手続きを改正する法律が施行されました。

同法により、外国人は、ロシアにおいて**現実**に居住している住所を登録しなければならないものとされました。具体的には、外国人は次の住所で登録をすることができるものとされました。

- 現実に居住する住宅（アパートメントなど）
- 現実に居住するホテル、キャンプ、リゾートスパ、医療施設など

同法により、外国人がその勤務先会社の住所（又はその勤務先会社が所有する住居の住所）で登録をすることは、当該外国人が**現実**にそこに居住している場合に限り認められるものとされています。

同法は遡及的効果は有しません。すなわち、勤務先会社の住所で既に登録されている外国人に関しては（当該外国人が実際にそこに居住していない場合であっても）、当該滞在登録が有効である限り、同法による再登録をする必要はないものとされています。

4. ワールドカップファン ID 保持者によるビザ無しロシア入国

2018年8月3日、ファン ID を保持する外国人にビザ無しでのロシアへの入国を認める法律が施行されました。

ファン ID とは、2018年 FIFA ワールドカップの際に、ロシアへの入国とスタジアムへの入場を許可する書類として発行されたものです。

同法により、2018年 FIFA ワールドカップの際にロシアを訪問した外国人は、2018年末までロシアでの出入国が自由に認められることとなり、観光目的でロシアを再訪するためにビザを取得する必要はないものとされました。

5. ロシアに外国人を招聘する者に対する新たな義務

いわゆる外国人の「招待者」に対する新しい義務を導入する法律が成立し、2019年1月16日付で施行されます。

同法は、外国人によるロシア移民法の違反を防止することを目的として、招待者の新たな義務を導入しました。招待者は、（発行されたビザに応じて）滞在期間の満了時に、適時に被招待者がロシアから出国するようにならなければならないものとされました。更に、同法により、招待者は、被招待者がロシアに入国する目的を順守するようにならなければならないものとされました（例えば、ビジネスビザに基づきロシアに入国した者は、ロシアにおける雇用活動に参与することができません）。

同法は、上記の義務に違反した招待者に対して、罰金という形で新たな行政罰を科すものとなりました：

- 個人の場合 — 2 000 ルーブル(約 25 ユーロ)から 4 000 ルーブル(約 50 ユーロ);
- 法人の役員（例えば代表取締役）の場合 — 45 000 ルーブル(約 562,5 ユーロ)から 50 000 ルーブル(約 625 ユーロ);
- 法人の場合 — 450 000 ルーブル(約 5 625 ユーロ)から 500 000 ルーブル(約 6 250 ユーロ)

6. 国家労働監督官による抜き打ち調査に関する新たな根拠法

2018年1月11日、国家労働監督官による抜き打ち調査の新たな根拠となる法律が施行されました。

同法に基づき、国家労働監督官は、いくつかの場面で雇用者に対する抜き打ち調査を行うことができるものとされました。この調査を行うことができる場面としては、(1) 従業員との雇用契約を意図的に締結しない場合、(2) 従業員との間で不適切な形で雇用契約を締結した場合、(3) 民法上の契約（サービス契約、コンサルティング契約など）という形をとっているが、実質的には雇用者と従業員との間の雇用関係について規律する内容の契約を締結した場合、が挙げられています。ここで特に新しいのは、上記に基づき行われる調査に関して、雇用者は**事前に通知を受けない**という点です。また、かかる調査は、（国家労働監督官が調査を行うために通常必要となる）検察庁の事前の承認を得ることなく実施することができるものとされています。



Irina Anyukhina

Partner, Labour Law

E: ianyukhina@alrud.com

Law firm of the year in Russia by Who's Who Legal Awards 2016, 2017, 2018;
Best National Law Firm of the Year in Russia by The Lawyer European Awards 2015;
Strong positions in Chambers Global & Europe, Chambers HNW, Legal 500, IFLR1000.

